

**Ірина МАКЕСЬВА,**

Провідний методист Наукової бібліотеки Дніпропетровського національного університету, аспірантка ХДАК

## **Методологічні підходи до організації внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів бібліотек ВНЗ**

У статті розглядаються основні педагогічні, соціальні та науково-технічні проблеми навчання фахівців бібліотеки ВНЗ. Визначено підходи щодо організації внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації співробітників бібліотеки вищої школи. Досліджено зміст і структуру внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів, її основні функції.

*Ключові слова:* кадри бібліотеки, бібліотека вищої школи, функціональні обов'язки бібліотекарів ВНЗ, навички та знання фахівців бібліотек ВНЗ.

**В**иходячи з актуальності проблеми метою нашого дослідження є:

1) виявлення й обґрунтування організаційно-бібліотечних умов ефективного управління системою підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням особливостей співробітників бібліотек ВНЗ;

2) розроблення методологічних підходів до організації внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів.

У спеціальній літературі останніх років відсутній глибокий аналіз проблеми підвищення кваліфікації

бібліотечних працівників як у цілому, так і окремих її складників, включаючи форми й методи такої роботи. У публікаціях, як правило, висвітлюється досвід організації системи підвищення кваліфікації, яку відновлено в основному за рахунок введення активних форм навчання (ділових ігор і т. п.). Серед першочергових завдань, які стоять перед системою підвищення кваліфікації, дослідники називають формування кваліфікованого викладацького складу, груп слухачів, удосконалення форм і методів роботи, перегляд змісту навчальних планів тощо.

Відсутність серйозного аналізу системи підви-

шення інформаційно-бібліографічної кваліфікації пояснюється низкою причин. По-перше, ще й досі в нашій країні відсутня цілісна концепція розвитку бібліотечної справи. По-друге, окремі документи, що регламентують діяльність системи підвищення кваліфікації, втрачають свою актуальність, а нові чомусь не ухвалюються. Також даються взнаки відсутність чітких критеріїв оцінки форм і методів роботи, які використовуються у системі підвищення інформаційно-бібліографічної кваліфікації, неухвага до теоретичних розробок комплексної оцінки професійної кваліфікації та ін. Варто наголосити, що сьогодні вирішення багатьох проблем, пов'язаних з бібліотечною професією, залежить від створення моделі бібліотечного фахівця. А у нас навіть цілісної концепції стосовно цього ще немає.

У бібліотечній літературі термін «підвищення кваліфікації бібліотекарів» тлумачиться переважно як удосконалення професійних знань, навичок і вмінь, підвищення загальноосвітнього рівня відповідно до новітніх досягнень культури, науки й техніки, ознайомлення з передовим бібліотечним досвідом [3]. Більш вдалим, на наш погляд, є визначення терміна «підвищення кваліфікації» як системи, що забезпечує бібліотекарям одержання нових теоретичних знань і практичних навичок, пов'язаних з фахом [10]. Орієнтація на одержання нових знань, особливо в галузі освоєння інформаційних технологій, комп'ютерної техніки та інших сучасних напрямів – один з визначальних шляхів розвитку системи підвищення кваліфікації.

Термін «підвищення кваліфікації», який використовується у бібліотечній літературі, є загальноприйнятим, але не зовсім точним, оскільки у даному разі назва не повністю відповідає змісту роботи, що проводиться, заважає її впорядкуванню. Річ у тому, що відбувається не тільки підвищення професійної кваліфікації, але й перекваліфікація, перепідготовка й набуття професійної кваліфікації тими, хто її не має (як правило, це бібліотечні працівники з іншою базовою освітою). Необхідно чітко розмежовувати поняття «підвищення кваліфікації» і «перепідготовка». Хоча ця проблема й обговорюється в спеціальній літературі [13], реальних кроків щодо її вирішення поки що не зроблено. Хоча, з огляду на те, що перепідготовка кадрів входить до системи підвищення кваліфікації, у довідковій бібліотечній літературі має знайти відображення термін «підвищення професійної кваліфікації й перепідготовка кадрів», використовуваний фахівцями.

За визначенням І. Шевченко, підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів передбачає: оновлення, розширення та поглиблення здобутих знань, ознайомлення з новими галузями; набуття нових навичок зі свого фаху; зміну кваліфікації, тобто перекваліфікацію; набуття додаткової спеціальності [18].

Теорія професіоналізації бібліотечних кадрів постійно перебуває у полі зору фахівців. У дослідженнях А. Чачко віддавалася перевага соціально-психологічним напрямам українського бібліотекознавства середини 70-х років. У напрацюваннях, що ґрунтувалися на значному експериментальному матеріалі, з'ясовувалися вимоги до професійно-особистісних рис бібліотечного фахівця, зокрема щодо налаштованості на професію, мотивації до праці. У сучасних публікаціях автор детально досліджує бібліотекарство як соціально-професійну групу демократичного суспільства, питання професійної освіти та професіоналізації бібліотечних кадрів [14–17].

Підвищення кваліфікації привертає увагу науковців як соціально-практична проблема. Активно розробляються поняття, що розкривають зміст концепції безперервної освіти в Україні. Тут слід відзначити праці В. Загуменної, В. Ільганасвої, Н. Кушнарєнко, В. Пашкової, В. Скар, Є. Тодорової, А. Чачко, І. Шевченко [4–7; 9; 11; 12; 14–18].

На переконання Є. Тодорової, підвищення кваліфікації – це насамперед оновлення, розширення, поглиблення і удосконалення професійних знань і навичок. Головним завданням системи підвищення кваліфікації, на думку автора, є досягнення відповідності між рівнем кваліфікації окремих співробітників і усього колективу бібліотеки та досягненнями сучасної бібліотечної науки і практики [12].

Так склалося, що переважна більшість праць присвячена дослідженню окремих сторін функціонування інститутів підвищення кваліфікації, їх вдосконаленню, а ось щодо розроблення цілей і концепцій розвитку внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів, то у педагогічної громадськості не виявилось ні ґрунтовних досліджень, ні достатнього досвіду.

Необхідність проходження перепідготовки, як однієї з форм підвищення кваліфікації, підтверджують результати різних досліджень. Так, російські колеги, зокрема, О. Арзуханов, до процесів фундаменталізації у професіології, зокрема в галузі бібліотекознавства, відносить не тільки підвищення професіоналізму, а й зміну професії [1]. І це цілком логічно, адже професіоналізм здобувається протя-

гом усієї трудової або наукової діяльності, в тому числі й у процесі перепідготовки.

Зарубіжна дослідниця Нгуен Тхи Донг зосереджується на питаннях стосовно принципів, на яких ґрунтується система підвищення кваліфікації. Це: багаторівневість, додатковість, маневреність [8].

Автор звертає увагу на те, що «підвищення кваліфікації повинне усувати недоліки, прорахунки базового професійного навчання; забезпечувати актуалізацію, розширення й поглиблення наявних знань; сприяти одержанню нових сучасних теоретичних знань, набуттю практичних умінь і навичок, необхідних для оперативної адаптації кадрів до постійних змін соціальних і виробничих умов, розширення компетенції, тобто слугувати професійному зростанню фахівців» [8, с. 20].

Отже, підвищення кваліфікації варто розглядати як другий етап безперервної професійної освіти, як різновид післядипломної підготовки фахівців. Головним завданням підвищення кваліфікації працівників бібліотек ВНЗ є піднесення професійного рівня на вже отриманій освітній базі, а також перекаліфікація кадрів з іншою базовою освітою.

Суто практичні завдання, пов'язані зі створенням «Положення про систему підвищення кваліфікації в бібліотеці», складанням плану підвищення кваліфікації працівників бібліотеки ВНЗ, кваліфікаційних характеристик і т. ін., змушують звертатися до теоретичних питань, аналізувати вузлові поняття, на яких будується система підвищення кваліфікації фахівців бібліотек.

Майже повна відсутність теоретичних робіт, глибоких узагальнень у цій галузі зводить проблему до констатації фактів, у кращому разі до їхньої систематизації, але не до формування методології безперервної інформаційно-бібліографічної освіти. Очевидна необхідність спільних зусиль теоретиків, практиків, управлінського апарату, бібліотечної громадськості у розробленні наукової концепції системи безперервної освіти бібліотекарів, у тому числі й бібліотекарів вищої школи, підвищення їхньої інформаційно-бібліографічної кваліфікації, широкого обговорення цих проблем на сторінках фахових видань. Цьому перешкоджає, насамперед, відсутність координаційного центру для підвищення кваліфікації бібліотечних працівників.

Вкрай важливо сьогодні окреслити структуру системи підвищення кваліфікації бібліотечних працівників, її змістове наповнення, визначити її місце, роль у ряді інших паралельно існуючих освітніх і навчальних систем, виробити модель кваліфікації бібліотечного фахівця як таку; з'ясу-

вати роль кваліфікаційного рівня в діяльності різних категорій бібліотечних працівників (горизонтальний зріз) і в діяльності бібліотечного фахівця на різних етапах навчання (вертикальний зріз, що враховує етап профорієнтації, підготовку в середньому або вищому бібліотечному навчальному закладі, у системі підвищення кваліфікації).

Проведені раніше реформи в галузі підвищення кваліфікації фахівців, на жаль, не дають відповіді на питання: якими принципами й положеннями варто керуватися при перепідготовці кадрів у період проектування й впровадження автоматизованих бібліотечно-інформаційних систем.

Існуюча в країні система підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів стає усе менш мобільною і адаптивною, тому слабо орієнтується на вирішення нестандартних бібліотечних ситуацій, на кінцеві результати діяльності конкретного бібліотечного працівника. А йому нині не можна обмежуватися засвоєнням певної суми знань, необхідно уміти їх використовувати в нетипових бібліотечно-технологічних ситуаціях. Загальна система підвищення кваліфікації кадрів не може достатньою мірою враховувати специфіку бібліотек різних типів і видів.

Перехід до внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації працівників бібліотек ВНЗ дасть змогу зняти своєрідне відчуження процесу навчання працівників від специфічних потреб конкретної бібліотеки, тобто здійснювати його цілеспрямовано, предметно й змістовно, перетворити методичну роботу в бібліотеці на цілісну систему безперервного професійного зростання бібліотечних кадрів. Нарешті внутрішньобібліотечна система підвищення кваліфікації дає змогу бачити конкретний результат навчання. Внутрішньобібліотечна система підвищення кваліфікації практично не потребує великих фінансових витрат, більшість великих і середніх бібліотек країни мають і відповідну матеріально-технічну базу для навчання, і досвідчених методистів, наукових співробітників, викладачів, підтримуються творчі контакти з учнями, у тому числі і з викладацьким складом вищих навчальних закладів.

Ми переконані, що в сучасних умовах підвищення кваліфікації бібліотечних працівників потрібно зосереджувати у конкретній бібліотеці.

Важливим чинником належної організації процесу навчання працівників бібліотеки, розвитку їхнього творчого потенціалу може стати уміле керівництво системою підвищення кваліфікації кадрів, перетворення бібліотеки, з одного боку, на ор-

ган науково-технічної інформації, який оператив-но реагує на сьогоднішні й майбутні потреби користувачів (читачів), а з іншого – на систему, що самонавчається, де до процесу підвищення кваліфікації без відриву від виробництва може залучатися практично весь колектив. Бібліотека ВНЗ може й повинна сьогодні виступити навчальним центром безперервної освіти для своїх працівників, вона цілком здатна здійснювати внутрішньобібліотечне підвищення їх кваліфікації.

Функціонування внутрішньобібліотечного підвищення кваліфікації працівників бібліотеки та її користувачів може бути ефективним, якщо воно здійснюється на основі **системного** підходу, що враховує специфіку бібліотечної освітньої системи (середовища), будується з урахуванням її цілісності й сукупності компонентів.

Слід наголосити, що «підвищення кваліфікації» – цілісне утворення, основними елементами якого є суб'єктивно-об'єктивні зв'язки, взаємодії і стосунки між бібліотекарями, що навчаються, й викладачами, які навчають. Всі вони утворюють цілісність, ту системну якість, що розглядається не як проста сума елементів, а як особливий якісний стан.

Внаслідок цього система підвищення кваліфікації кадрів конкретної бібліотеки набуває певної самостійності поряд з іншими освітніми системами. Тому створену в її рамках освітню систему можна назвати системою внутрішньобібліотечного підвищення кваліфікації кадрів. Її сутність проявляється двояко.

З одного боку, як результат відображення, захисту та реалізації професійних інтересів конкретного бібліотекаря, групи бібліотечних працівників, усього колективу бібліотеки. У даному випадку вона виступає як штучно створена освітня система, як одна з найважливіших складових частин, або підсистем більш загальної системи підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів. З іншого – як здатність й можливість впливати на професійну діяльність бібліотечних працівників. Крім того, їй притаманні й інші характерні ознаки: орієнтація на освітні стандарти; специфіка освітньої установи й конкретні професійні потреби бібліотечних працівників. Система вирізняється певною автономністю, послідовністю у виборі напрямів і методики навчання, обов'язкових для бібліотечного колективу. Ще одна важлива характеристика системи – це відносний простір, що відбиває її просторово-часовий принцип: місце дії та конкретні строки. Внутрішньобібліотечна система підви-

щення кваліфікації працює на конкретний результат, на потреби конкретної бібліотеки та її працівників.

З'ясування сутності внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів дає змогу розглядати її структуру, її внутрішню організацію як компоненти, що взаємодіють.

Структура внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів становить сукупність взаємозалежних і взаємозумовлених елементів, функціонування яких спрямоване на досягнення високої професійної та загальної культури працівників бібліотеки. Важливими складовими елементами системи мають бути мета й завдання, форма викладу матеріалу, групові й індивідуальні форми навчання. Кожний з компонентів системи повинен мати модульну програму навчання із цільовим призначенням інформаційного матеріалу.

Функції внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації охоплюють найважливіші напрями її впливу на бібліотечний колектив, який навчається.

Для всіх її функцій характерною є спрямованість на зростання рівня кваліфікації працівників бібліотеки.

Функціонування системи ґрунтується на таких загальновизначених принципах:

- створення сприятливих умов для творчого зростання працівників бібліотеки (гуманізм);
- можливість вибору напрямів, форм і засобів навчання (демократизм);
- диференційоване навчання за профілем знання та характером проблеми;
- всебічність підготовки (поєднання професійної бібліотечно-інформаційної та психолого-педагогічної підготовки);
- наступність у здобуванні, поглибленні та розширенні знань;
- вибір індивідуальних форм навчання;
- різноманітність та гнучкість форм, методів, засобів і прийомів динамічного розвитку.

Виокремлені сутнісні риси, елементи та функції внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації дають змогу максимально повно визначити дане поняття. Внутрішньобібліотечна система підвищення кваліфікації кадрів – це штучно створена, універсальна, динамічна, гнучка й цілісна освітня система, яка саморозвивається, орієнтована на професійну підготовку працівників бібліотеки через надання їм нових знань, формування умінь і навичок, максимально наближена до



їхніх потреб, функціонує в освітньому просторі конкретної бібліотеки.

Таким чином, виходячи з наведеного вище визначення внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів, можна більш чітко виокремити принципи, на яких ця система ґрунтується:

- орієнтація на нові освітні стандарти;
- наступність й безперервність у навчанні;
- єдність теоретичної, методичної й практичної підготовки;
- випереджувальний і розвиваючий характер освіти;
- гнучкість форм, методів і засобів навчання.

### Висновки

В Україні в умовах реформування всієї системи освіти та перебудови роботи бібліотек, що зумовлено впровадженням нових інформаційних технологій, автоматизованих інформаційно-бібліотечних систем і мереж, проблема ефективності системи підвищення інформаційно-бібліографічної кваліфікації співробітників бібліотек набуває особливої гостроти.

Факторами, що негативно впливають на ситуацію з підвищенням кваліфікації бібліотечних кадрів, є:

1. Обмежені можливості вибору для організованих форм навчання бібліотечних працівників.
2. Відсутність стимулів, які спонукали б бібліотечного працівника навчатися у закладах, що підвищують кваліфікацію (а саме залежність професійного зростання та підвищення рівня оплати праці, успішне проходження атестацій тощо).
3. Неможливість через короткі строки пропонованого курсу навчання задовольнити потреби у збільшенні професійних знань.
4. Відсутність чітко налагодженої системи підвищення кваліфікації самих викладачів.
5. Негативне ставлення певної категорії бібліотечних працівників до організованих форм навчання.
6. Відсутність у окремих бібліотечних фахівців сформованої пізнавальної потреби, відсутність бажання навчатися.

Аналізуючи ситуацію, що склалася, з соціально-економічних позицій, слід зауважити, що причинами існування вищезазначених чинників може бути те, що: знання, кваліфікацію, здобути внаслідок самоосвіти, неможливо узаконити, а отже одержати право на професійне зростання; найчастіше інновації, що виникають внаслідок са-

моосвіти, неможливо впровадити через низку суб'єктивних та об'єктивних причин; не завжди існують сприятливі умови для підвищення кваліфікації працівника: обмаль часу, відсутність необхідної фахової літератури, навчальних та методичних посібників.

Отже, реорганізація системи підвищення інформаційно-бібліографічної кваліфікації працівників бібліотек ВНЗ України дасть змогу бібліотечним кадрам набути якісно нових професійних знань та практичних умінь і із суміжних видів діяльності. Це сприятиме соціальній адаптації бібліотечних працівників у складній економічній ситуації; надасть певну соціальну підтримку та гарантії під час структурних змін у бібліотечних мережах; допоможе швидше освоїти нові технології.

### Список

#### використаної літератури

1. Арзуханов А. С. Развитие дополнительного профессионального образования библиотечных работников в Учебно-методическом центре ГПНТБ России / А. С. Арзуханов // Науч. и техн. б-ки. – 2006. – № 2. – С. 102–108.
2. Баженова Р. С. О работе курсов повышения квалификации библиотечных работников в Удмуртской АССР / Р. С. Баженова // Пути совершенствования системы повышения квалификации библиотечных кадров: сб. материалов / ГПБ им. М. Е. Салтыкова-Щедрина. – М., 1976. – С. 7–21.
3. Библиотечное дело: Терминологический словарь / сост.: И. М. Сулова, Л. Н. Уланова. – 2-е изд. – М.: Книга, 1986. – 224 с.
4. Загуменна В. О. Сучасні тенденції розвитку професійної бібліотечно-інформаційної освіти / В. О. Загуменна, І. П. Штефан // Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія. – 2004. – № 1. – С. 21–23.
5. Загуменна В. Концептуальна модель підготовки сучасного бібліотечно-інформаційного фахівця / В. Загуменна // Вісн. Кн. палати. – 2001. – № 2. – С. 20–21.
6. Ільганаєва В. О. Бібліотечна освіта в контексті еволюції системи соціальних комунікацій: автореф. дис. ... д-ра іст. наук: 07.00.08 – книгозн., бібліотекозн. / В. О. Ільганаєва; Нац. б-ка України ім. В. І. Вернадського. – К., 1996. – 44 с.
7. Кушнарченко Н. М. Бібліотечно-інформаційна освіта: орієнтир на майбутнє / Н. Кушнарченко, А. Соляник // Вісн. Кн. палати. – 2002. – № 5. – С. 33–34.
8. Нгуен Тхи Донг. Создание системы непрерывного профессионального образования / Нгуен Тхи Донг // Науч. и техн. б-ки. – 2007. – № 10. – С. 15–20.
9. Пашкова В. Професійний розвиток українських бібліотекарів / В. Пашкова // Бібл. вісн. – 1996. – № 2. – С. 9.

10. Платов К. К. Система психологии и теория отражения / К. К. Платов. – М.: Наука, 1982. – 202 с.

11. Скнар В. К. Напрями діяльності центру безперервної інформаційно-бібліотечної освіти / В. Скнар, Я. Хіміч, І. Шевченко // Бібл. планета. – 2003. – № 3. – С. 30–31.

12. Тодорова Є. М. Підвищення кваліфікації бібліотекарів як складова частина безперервної освіти фахівців / Є. М. Тодорова // Бібліотекознавство і бібліографія: респ. міжвід наук.-метод. зб. / Харк. держ. ін-т культури. – Вип. 30. – Х., 1991. – С. 106–112.

13. Фонотов Г. П. Библиотечные кадры: формирование и совершенствование / Г. П. Фонотов; Моск. гос. ин-т культуры. – М., 1989. – 129 с.

14. Чачко А. С. Библиотекари как социально-профессиональная группа: дисс. ... д-ра пед. наук в виде научн. докл. / А. С. Чачко / МГИК. – М., 1991. – 30 с.

15. Чачко А. С. Библиотекарь – актуальная профессия информационного общества / А. С. Чачко // Вест. Библ. Ассамблеи Евразии. – 2003. – № 1. – С. 70–74.

16. Чачко А. С. Бібліотечна професіологія в системі багатоступеневої фахової освіти та її стандартизації / А. С. Чачко // Бібл. вісн. – 1997. – № 4. – С. 3–6.

17. Чачко А. С. Библиотечный специалист: особенности труда и профессионализации / А. С. Чачко. – К.: Наук. думка, 1986. – 192 с.

18. Шевченко І. О. Безперервність освіти бібліотечних кадрів у інформаційному суспільстві / І. О. Шевченко // Біб. планета. – 1999. – № 4. – С. 31–33.